

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПЕРИОД «КАДРОВОГО ГОЛОДА» (АНАЛИЗ РЕАЛИЗОВАННОГО ПРОЕКТА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ)

Е.Е. Лагутина, канд. экон. наук, доцент

О.А. Козлова, магистрант

Уральский государственный экономический университет
(Россия, г. Екатеринбург)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-10-4-139-143

Аннотация. Актуальность данной работы определяется состоянием рынка труда в условиях динамики современной социально-экономической жизни общества. Ситуация «кадрового голода» и проблема занятости молодежи, осознаваемая как работодателями, так и государством, определила цели и ход реализованных мероприятий по привлечению подростков на предприятие. Проект по трудоустройству молодежи состоял из двух частей: образовательный процесс (теория, практика, документ о профессиональном образовании установленного образца) и организация занятости «вновь испеченных» молодых специалистов в период каникул. В результате были решены значимые задачи и проблемы для общества: развитие и образование молодежи в профессиональной сфере, передача профессионального опыта между поколениями, обеспечение трудовыми ресурсами предприятия. В ходе анализа практического проекта выделены актуальные направления действий для решения вопросов государства и работодателей в условиях дефицита сотрудников, «кадрового голода» на рынке труда: необходимость объединения усилий субъектов трудовых правоотношений по организации занятости молодежи, разработка методологии управления в условиях кадрового кризиса в соответствии с запросами участников отношений для сохранения баланса, развитие целевой профориентации школьников через взаимодействие с системой образования.

Ключевые слова: молодежь, кадровый голод, теория поколений, мотивация, рынок труда.

Современную ситуацию на рынке труда можно назвать «аховой»: рост и развитие производства в условиях замещения товаров, увеличение востребованности услуг – с одной стороны, и недостаточное количество молодых специалистов, выпускников на рынке труда, низкий уровень безработицы, отсутствие актуальных, мотивирующих кандидатов, факторов у сегодняшних работодателей, миграция населения, связанная с политическими событиями (СВО), отсутствие интереса к непривлекательным профессиям. Очень ярко сегодня на рынке труда прослеживается «кадровый голод» в условиях стремительного развития экономики в новых реалиях.

Все это усугубляется выходом на рынок труда поколения «демографической ямы» в нашем государстве, внешнеполитическими событиями, особенностями соци-

ального и эмоционально-психологического статуса современной молодежи (образование, потребности, запросы, ожидания).

Состояние рынка труда доказывают статистические данные ведущих статистических сайтов и работных сайтов. По данным Росстата уровень безработицы в Свердловской области снизился на 1,4 % с августа 2022 года. И по состоянию на август 2023 года составляет 2%, численность безработных сократилась за годовой период (с августа 2022 по август 2023 года) практически на 41%: с 73,7 тыс. человек до 43,3 тыс. человек [1].

Данные hh.ru: уже к марту 2023-го число вакансий, где работодатели готовы были рассматривать соискателей в возрасте до 18 лет, по сравнению с январём 2023 года увеличилось на 633% [2] (рис. 1).



Рис. 1 Динамика вакансий и резюме, школьники

Динамика спроса (вакансии) сегодня значительно превышает динамику предложений (резюме). Данное соотношение

очень напоминает ситуацию на рынке труда 2021 года — начала периода острейшего дефицита людей (рис. 2) [3].



Рис. 2 Динамика спроса и предложения на рынке труда

Данные индексов в профобластях таких как а) строительство и недвижимость, б) рабочий персонал, – имеют отрицательное значение: - 0.2 и - 0.4 единицы, соответственно [4].

Кого искать, зачем и как привлекать трудовые ресурсы?

Этот и иные вопросы, вызванные актуальными проблемами рынка труда, мы попытались решить через практическую деятельность, путем реализации проекта «Первая профессия».

В данном проекте были задействованы интересы нескольких сторон:

1) Школа, родители, дети (учащиеся подросткового возраста).

2) ГАПОУ СО «Уральский колледж автомобильного транспорта и сервиса» в рамках программы опережающего профессионального обучения.

3) ООО «ЭК «Мастер-Дом» – юридическое лицо, предоставляющее производственную площадку для обучения и отработки практических навыков и умений, трудоустройства молодежи.

4) РСГ «Академический», АО «УК «Академический» – заказчики и модераторы проекта, застройщик жилого района и организация по управлению недвижимостью района.

Цель проекта: организация обучения и обеспечение занятости молодежи в условиях «кадрового голода» на рынке труда.

Активными участниками данного проекта выступили: работодатель, учащиеся школы и образовательное учреждение.

Базис отношениям между работодателем и учащимися был заложен учреждением среднего специального образования через реализацию программы дополнительного профессионального образования в рамках опережающего профессионального обучения по профессии «Маляр». При сотрудничестве сторон проведено ознакомление с видом (видами) трудовой деятельности – штукатурно-малярные работы, развитие творческих и трудовых способностей обучающихся, создание положительного имиджа и популяризации трудовых профессий.

Работодателем были поставлены комплексные задачи:

1) Передать опыт и навыки молодому поколению в условиях стареющего трудового коллектива.

2) Найти и развить новый источник привлечения работников на предприятие.

3) Обеспечить занятость молодого населения в свободное от учебы время на сезонных работах с гарантированным вознаграждением молодежи.

По окончанию обучения профессии был проведен экзамен: теоретическая и практическая часть (сдача отремонтированного объекта в жилом доме). Учащимся вручили документы установленного образца по профессии, памятные подарки и денежное вознаграждение за труд (расчет по практическому объекту (выполненным объемам штукатурно-малярных работ).

Организаторы проекта выступили с предложением о трудоустройстве молодых специалистов на летний период. В итоге часть вакансий на предприятии удалось закрыть, молодежь трудоустроена.

По итогам реального проекта, резюмируем трудовую активность несовершеннолетних с учетом соблюдения норм трудового законодательства РФ, выделяем:

1) молодые квалифицированные кадры с документом установленного образца на рынке труда – 10 человек.

2) организация занятости молодежи в летний период 2023 года (гражданско-правовые отношения) – 7 человек.

3) выполненные объемы штукатурно-малярных работ молодыми специалистами (сезонные работы): 2388,92 м².

4) средний доход школьника за месяц (4 часа в день) – 8743 рубля, с учетом выполнения работ в погодных условиях Уральского федерального округа (Свердловская область).

Огромное значение сыграл данный проект для всех участников: в период каникул школьники познакомились с профессией, оценили трудовые затраты и обрели опыт на всю жизнь; работодатель получил закрытие вакантных должностей на выполнение сезонных работ, не требующих высокой квалификации, внес положительный вклад в развитие современной молодежи.

Насколько мотивированы были участники проекта?

Анализируя состоявшееся мероприятие: мотивационное предложение со стороны организаторов прошло в тенденциях прошлых поколений («беби-бумеров» и «X-ов»). Акцептуальность молодежи выстроилась по принципу познавательной активности, доступности, влияния родительского опыта и примера.

Бесспорно, современная структура ценностей и мотиваций подростков формируется в условиях увеличивающейся социальной дифференциации, кардинальной переоценки жизненных ориентиров, повышенной адаптационной стратегии и инновационных предпочтений.

Работодатель столкнулся с тем, что классическая мотивация не работает с нынешними молодыми сотрудниками.

Если в процессе обучения еще присутствовала четкая дисциплина и познавательный интерес, то, столкнувшись с физической нагрузкой, запал школьников снизился. Мотивацию ребят поднимали системным расчетом вознаграждения за выполненные объемы.

Современная молодежь отличается от предшествующих поколений в силу экономических и политических обстоятельств, развития информационных технологий и изменения ценностных ориентаций. Сегодня работодатели выявляют необходимость нового подхода

к взаимодействию с молодёжью на рынке труда.

«Зумеры» – поколение, рожденное после 2005 года (поколение – Z), к 2030 году будет определять основные характеристики рынка труда [5].

Для них характерно недоверие взрослым, быстрая смена целей и предпочтений, отвержение авторитетов, отсутствие желания сотрудничать в найме (около 61%), желание «сделать свое увлечение работой» [5]. Они «готовы работать из любого удобного им места с сохранением мобильности и доступности, хотят получить желаемое быстро и без особых затруднений, выше всего ценят честность, реализм и открытость» [5].

Стоит признать, что «выбор» профессиональной самоидентичности сегодня имеет достаточно выраженное противоречие в молодежной среде. С одной стороны, это ожидания, внутренние склонности и предпочтения, влияние социального окружения, а с другой стороны, – нарастающие обороты государственные запросы [6].

В процессе наблюдения за ходом проекта можно отметить основные тенденции молодежи в трудовых отношениях: завышенные требования к оплате и условиям труда, малоспособные к труду без технологий; саморазвитие и творчество в большем приоритете, чем карьерный рост, гонка за объемами производства; они не готовы перерабатывать, а четко разделяют время на труд и личную жизнь [5].

Лозунги и системные деньги – не самые эффективные способы мотивации молодых специалистов. Поэтому работодателям стоит использовать новые инструменты в управление персоналом: это и уменьшение формалистского подхода; и создание элементов свободы в дисциплинарной политике предприятия; вариативность рабочего графика; предоставление возможности повышения квалификации с целью творческого развития сотрудника, а не долгосрочной перспективы карьерного роста; нацеленность на создание коллективного духа посредством сплочения и тимбилдинга, развитие корпоративной культуры [7].

Безусловно, не все предприятия способны или готовы внедрить эти инстру-

менты и зачастую придерживаются классической модели поведения в предоставляемых условиях трудоустройства, но частым итогом в результате такой политики является кадровый голод. Число вакансий растёт, а число соискателей уменьшается. Таким образом, современные молодые соискатели и работодатели из-за различия взглядов на трудовой процесс создают дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Одним из результатов такого положения является молодежная безработица.

Поэтому очень важно в современной ситуации на рынке труда для сохранения темпов в развитии экономики и стабилизации социума в целом:

а) объединить усилия трех субъектов правоотношений в выстраивании траектории профессионального становления производственных коллективов: «государство – система образования – юридические лица» с целью осуществления более глубокой целевой подготовки специалистов;

б) на уровне вышеперечисленных субъектов разработать и внедрить системы мотивации и управления для обеспечения баланса между работником и работодателем, отвечающим запросам современной молодежи, но не нарушающих производственные циклы;

в) обеспечить целевую планомерную профориентацию школьников для сохранения и повышения качества субъектов трудовых правоотношений, и, как следствие, для обеспечения «здоровья» экономики государства, стабильности социального благополучия;

г) совершенствовать организационную культуру на предприятиях через внедрение новых мотивационных и профориентационных систем, что позволит сохранить трудоспособный контингент в условиях передачи практического опыта из поколения в поколение.

Резюмируя, можно сказать, что в рамках проекта было проведено сотрудничество в современных тенденциях, вызванное временем, запросами общества: ЭКОНОМИКА – СОЦИУМ – ПОЛИТИКА, «кадровый голод» – опыт поколений – занятость молодежи!

Библиографический список

1. Федеральное государственное статистическое наблюдение Российской Федерации (Росстат). – 13 октябрь 2023. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/search?q=уровень+безработицы>.
2. «Подростки активно покоряют рынок труда». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/31322>.
3. Данина Н. Рынок труда сегодня и что о нём должен знать каждый HR-специалист и топ-менеджер. – 3 май 2023. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/31520>.
4. Гриненко Т.Г. Молодежь на рынке труда: возможности и угрозы // Управленческое консультирование – 2022. – № 5 (161). – С. 62-71.
5. Кагирова Э.Р., Мусина А.Д. Кадровый голод – новая реальность российского бизнеса // Инновационные подходы в решении научных проблем: Сборник трудов по материалам XIII Международного конкурса научно-исследовательских работ. – 2023. – С. 86-91.
6. Иванов С.Ю., Иванова Д.Ю. Социально-профессиональная мобильность молодежи и гибкая занятость // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2022. – С. 52-60.
7. Анцупова А.С. Рынок труда: работодатели, молодежь и государство // Рефлексия. – 2023. – № 2. – С. 87-89.

YOUNG PEOPLE ON THE LABOR MARKET IN THE PERIOD OF "STAFFING FAMINE" (ANALYSIS OF THE IMPLEMENTED YOUTH EMPLOYMENT PROJECT)

E.E. Lagutina, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

O.A. Kozlova, *Graduate Student*

Ural State University of Economics

(Russia, Yekaterinburg)

Abstract. *The relevance of this work is determined by the state of the labor market in the context of the dynamics of modern socio-economic life of society. The situation of "personnel shortage" and the problem of youth employment, realized by both employers and the state, determined the goals and progress of implemented measures to attract teenagers to the enterprise. The youth employment project consisted of two parts: the educational process (theory, practice, a document on professional education of the established sample) and the organization of employment of "newly baked" young professionals during the holidays. As a result, significant tasks and problems for society were solved: the development and education of young people in the professional sphere, the transfer of professional experience between generations, the provision of labor resources of the enterprise. During the analysis of the practical project, topical areas of action were identified to address issues of the state and employers in the conditions of staff shortage, "personnel hunger" in the labor market: the need to combine the efforts of subjects of labor relations to organize youth employment, the development of management methodology in the context of a personnel crisis in accordance with the requests of participants in the relationship to maintain balance, the development of targeted vocational guidance for schoolchildren through interaction with the education system.*

Keywords: *youth, personnel hunger, theory of generations, motivation, labor market.*